



TITLE:

精英の制度性更替与阶级冲突意识： 以L 国企为例

AUTHOR(S):

陈, 勇

CITATION:

陈, 勇. 精英的制度性更替与阶级冲突意识 : 以L 国企为例. 2014年度京都大学南京大学社会学人類学若手ワークショップ報告論文集 2015: 137-140

ISSUE DATE:

2015-02-28

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/198412>

RIGHT:

精英的制度性更替与阶级冲突意识

——以 L 国企为例

陈勇 (CHEN Yong)*

摘要：本文以国企 L 厂为个案研究样本，以精英的制度性更替为视角，作管中窥豹式的研究。现有精英理论的两大基本取向——精英循环和精英再生产，一般建立在制度延续性的基础之上，对中国几乎断裂性的制度变迁，在解释力上都有捉襟见肘之虞。就逻辑脉络而言，相关研究可能存在两个隐患：1. 过于简化的类型化倾向；2. 对机理的论述不够充分，存在诸多被忽视的中间环节，无法解释一些经验事实。

国企精英的制度性更替，是该问题的有效机理解释。精英和“权力”、“资本”、“资源”具有较强的关联性，国企精英和中国的独特制度转型有高度的相关。更替过程具有刚性、整体性、断裂性、双轨性等特性，引发身份类属和阶级认同之间，出现较明显的错位。在不太严格意义上，国企精英的制度性更替使得国企内总体呈现出“官僚资本阶级”和“泛工人阶级”的意识冲突局面。

关键词：国企精英；制度性更替；阶级冲突意识

第一部分 问题的缘起

“精英”和“阶级”，是本文在国企范畴要讨论的两大主题。关于“阶级”，随着中国作为“世界工厂”地位的确立，在西方国家日渐式微的劳工研究，却在中国随着产业工人队伍的壮大和劳动问题的突显，呈现方兴未艾之势。“重返马克思”、“将阶级带回分析的中心”之类的声音得到了越来越强烈的呼应。这一类的研究，焦点偏于非国有企业和农民工。确实，“农民工”已赫然成为当前产业工人的主体，非国有企业的劳动问题也更趋尖锐。但本文选择国企进行研究，并非单纯地要反其道而行之，而是在国企这个载体中，阶级的历史更为长久，制度转型的张力也体现得更为充分。

关于“精英”。由于和“权力”、“资本”、“资源”等高度的关联性，“精英”历来是研究阶层、社会不平等、政治权力等议题的重要视角。对于工厂阶级问题研究，这点同样适用。本文选取“精英”作为切入点，也并非单纯地要和底层视角拉开距离。而是因为在中国的工厂史中，精英和制度转型有极大的关联，此视角有助于揭示阶级冲突意识的特殊生成机理。此外，现有精英理论的两大基本取向——精英循环和精英再生产，一般建立在制度延续性的基础之上。面对中国几乎断裂性的制度变迁，二者在解释力上都有捉襟见肘之虞。

综合来看，就逻辑脉络而言，相关研究一般依循着“制度转型——群体分化——阶级冲突意识”的论证路径。对此，本文认为存在两个有待讨论的问题：

1. 过于简单的类型化倾向

很多研究以简单的类型化概念为基础，如“体力劳动—脑力劳动”、“劳动—管理”、“劳动—资本”、“一般群体—特殊群体”（如下岗职工、劳务派遣工）……在学理上，类型是建立在“同类型意味着绝对的同质性”的预设上的，思维定型化固然带来思维的便利，却同时也带来盲点，遮蔽或扭曲了一些更本质的关系。

2. 对机理的论述语焉不详，无法解释一些经验事实

对于“制度转型——群体分化——阶级冲突意识”这一逻辑链，不管是前两者还是后两

* 南京大学社会学院社会学系在读博士研究生，安徽师范大学法学院讲师。邮箱：chenyong0208@126.com

者，都存在被忽视的中间环节，真实的机理并没有完全揭示出来，无法解释一些经验现实。如国企中“退休干部”、“离休干部”，大都属于以前的精英群体，目前也属于外界印象中的“既得利益者”，但他们和管理层之间，普遍存在组织认同、身份认同上的严重疏离感，常以“真正的共产党”和“变质的共产党”来区分彼此。

第二部分 过程与方法

所调研的企业是河南省某大型国企（以下简称 L 国企），是一五计划建设时期苏联援建的 156 项重大项目之一。1954 年筹建，1958 年建成投产。1993 年并入某集团公司，更名为某重型机械公司。2008 年改制成立某重工机械股份有限公司。2012 年其 A 股股票在上海证券交易所成功挂牌并上市交易。L 国企是一家大型工矿企业，职工人数在 1994 年达到 20975 人的峰值，此后历经下岗分流、减员增效、“流程再造”，至 2013 年缩减至 8 千余人。

本文同时采用质性与量性研究方法，但略有偏重，以观察、访谈为主，问卷为辅。自 2013 年 2 月起，笔者在 L 国企调研约 4 个月，进行了约 80 人次的访谈，年龄层次覆盖了青年、中年、老年（基于对历史考察的强调，有相当部分是退休人员、离休干部）。期间深入车间、社区、行政部门进行观察。也采用了问卷调查，但囿于厂方意愿，投放规模有限（仅 230 份问卷）。

第三部分 精英的制度性更替

一、制度的变迁

改革开放以前，L 国企隶属于一机部，享有相当高的行政级别（副部级）。在整个毛时代（甚至可延伸到邓时代前期），行政级别几乎等同于资源配置的层级。在当时，L 国企在物资、设备、技术、人才、福利等方面，拥有比大多数企业更大的优势。自市场化改革启动以来，L 国企逐渐演化成为一个融入市场的经济单位，尽管国企的行政级别在一定范围内仍是有效的，但政治色彩已大为淡化，而随着中央机构的改革，L 国企也逐渐地属地化。

如上构成了本文议题探讨的整体背景，若把企业拟人的话，L 国企本身在毛时代即可划归为精英层级。对于工厂各群体而言，谓之有整体的精英意识或许失之勉强，但拥有整体性的优越感则是确凿无疑的。相形之下，后三十年则处于优势弱化甚至被逆转的态势，群体分化日渐加剧。

二、毛时代国企精英的构成

在市场化改革之前，尤其是在毛时代，国家实施优先发展重工业的战略，对于 L 国企这样的重点企业，不仅在资金、政策上给予倾斜，在人才配备上也不遗余力加以保证。以管理干部为例，由于当时工业战线人才缺乏，国家便从各地抽调干部予以充实，“抽调一批忠实于工人阶级事业的、政治上坚强的、经过考验的老干部到国营工业中去”¹，而且“必须是党的最优秀的干部”²。数据显示，仅在 1952、1953 两年，各地党委从各工作岗位上抽调到工矿企业中去的主要干部将近七万，其中县级以上的干部占十分之一。他们一般是“去担任经理、厂矿长、党委书记、工会主席等重要职位”³。

实际上，L 国企这类企业并不单纯只是政治精英的聚集地，它同时也吸纳了远超平均比例的技术精英 and 知识精英。对于相关人才缺乏的，国家从有工业基础的其他城市抽调“技术工

¹ 社论：迅速抽调大批优秀干部增强工业战线[N]. 人民日报，1953-11-22（1）

² 社论：迅速抽调大批优秀干部增强工业战线，上引报刊，第 1 版

³ 社论：迅速抽调大批优秀干部增强工业战线，上引报刊，第 1 版

人和新的技术专家”⁴，在现有的“先进技术工人和青年知识分子中，大胆地破格地提拔大量干部，并普遍设立副职”⁵。此外，新毕业的大学生也是优先分配到工业企业中去。国家甚至还选送了一大批管理干部、技术人才到苏联进行学习。

三、精英制度性更替的特征

在八十年代，中国在行政领域进行了一场影响精英构成的改革，即广为人知的干部制度的“四化”改革：革命化、年轻化、知识化、专业化。这场改革在较短的时间内（约10年）即得以彻底完成，此轮精英的制度性更替具有以下特征：

1. 刚性。政策的彻底的实施是在有一定强制性的基础上实现的，依靠强大的行政力量和党的严密组织，不管是党员还是非党员，都在几乎没有讨论余地的情况下完成了轮替。

2. 整体性。“一刀切”这种富有中国特色的话语是对此特征的极好诠释，尽管精英内部差异是客观存在的，但中国的政策往往是依据固定的标准，要求整齐划一地贯彻落实。

3. 断裂性。从制度设置的技术层面讲，几乎可用“改弦更张”来加以形容，尽管有情势急迫或沉痾难返而迫不得已为之的理由，但制度连续性以及必要过渡的缺乏，引发了不平等心态的滋生。

4. 双轨性。在毛时代，社会流动的规模整体较为有限，但一旦有政策需要时，在政府机关、工业企业、事业单位之间的流动也并不少见，而由于当时在行政级别标准上的统一，流动是比较顺畅的。此后企业走向市场化道路，而政府部门则独立于一个相对封闭的环境，为后来落差的形成埋下了伏笔。这样同时期的精英由于不同部门的不同境遇而出现了分化，成为工厂老精英心理上相对剥夺感形成的制度根源。

第四部分 国企内的阶级冲突意识

一、劳动关系紧张导致的阶级冲突意识确乎存在

作为一个工矿企业，劳动密集型车间的存在符合客观需求，因此传统的“产业工人”占有相当的比重，诸如铆焊、重型铸造、热加工等车间。这部分工作技术含量低、偏重体力，往往以劳动强度大、工作环境差、薪酬待遇低、社会地位低等特征而著称。这部分工人虽然辛劳，但还遭受歧视和排斥。总体而言，这部分群体有较强烈的阶级认同和抗争意识。

二、身份属性和阶级认同的错位

1. 工厂老精英

工厂老精英大部分已届退休，但总体而言享受相当的礼遇，其中离休干部更是如此。从客观标准来衡量，可归入“既得利益者”的行列，但他们中相当部分人对“工人阶级”有非常强烈的认同。他们往往以“老共产党”来自称，而认为当前的管理层是“新共产党”，在其眼中，前者代表正统的共产党，而后者已经是蜕化变质的共产党。老精英和当前管理者之间，有非常强烈的“我群”、“他群”的区隔意识。

2. 工人底层中的游离者

和一般印象不符的是，处于底层的工人群体并没有全部成为坚定的“抗争者”，部分人反而成为“游离者”。在2013年派遣工清退事件中这点得到直观的体现，当时厂方以“流程再造”为名对派遣工进行全体清退。尽管这部分人为数众多，有些甚至是业务骨干，但面对不公待遇，除了少数几人进行了极微弱的抗议之外，整体陷入沉默。这样，在不到2周的时间内，1700余人的派遣工队伍，就这样彻底、高效、安静地被“清退”了。原因只是因为厂方

⁴ 社论：迅速抽调大批优秀干部增强工业战线，上引报刊，第1版

⁵ 社论：迅速抽调大批优秀干部增强工业战线，上引报刊，第1版

“比较爽快”地支付了违约金，他们整体就已经非常知足。

第五部分 讨论与结论

在 60 年左右的工厂史中，L 国企经历了深刻的制度转型，工厂本身以及不同群体被形塑和重构。如前所述，精英的制度性更替使得阶级关系和阶级意识变得纷繁复杂，无法用简单的类型来划分，但在不太严格的意义上说，L 国企内总体呈现出“官僚资本阶级”和“泛工人阶级”的意识冲突局面：

1. “官僚资本阶级”

L 国企走向市场化之后，尤其是并入某集团公司并完成上市之后，资本和官僚的关系日趋紧密。把握行政资源的高层和内部外部资本结成了近似联盟的关系，把持着企业的关键资源。他们和工厂其他群体在身份和心理的隔离已被高度强化。

2. “泛工人阶级”

之所以以“泛”来加以限定，是由于它已不复是一个有高度同质性的群体，内部的分化非常明显。但相对“官僚资本阶级”，他们仍有共同的阶级属性和认同。一般包括：

a. 产业工人。这部分人属于厂内的“底层”，总体有较高的阶级认同，但也有部分的消极游离者；

b. 退休人员、离休干部。他们既是老精英，也在资源拥有的意义上属于既得利益者，但他们有强烈的工人阶级认同；

c. 技术人员、科研人员。他们类似于工厂的“中产”或“白领”，在价值观念和政治立场上有一定的独立性，但总体倾向自我定位为工人阶级。

参考文献：

- [1]《当代中国的重型矿山机械工业》编辑委员会. 1953—1985LK 厂史[M]. 内部发行, 1986.
- [2] 冯仕政. 重返阶级分析——论中国社会不平等研究的范式转换[J]. 社会学研究, 2008, (5).
- [3] 华尔德. 共产党社会的新传统主义[M]. 香港: 香港牛津大学出版社, 1996.
- [4] JX 区志编纂委员会. JX 区志 (1986—2000) [M]. 中州古籍出版社, 2010.
- [5] LK 厂志总编室. LK 厂志[M]. 内部发行, 1986.
- [6] LK 公司编制办公室. LK 公司志[M]. 内部发行, 2006.
- [7] LY 市地方志编纂委员会. LY 市志 (第七卷) [M]. 中州古籍出版社, 2000.
- [8] LY 市地方志编纂委员会. LY 市志 (第十一卷) [M]. 中州古籍出版社, 2000.
- [9] 米尔斯·C·赖特. 权力精英[M]. 王崑、许荣译. 南京: 南京大学出版社, 2002.
- [10] 秦琴. 精英转换: 理论的争辩及其凸显出的问题[J]. 武汉理工大学学报社科版, 2005, (1).
- [11] 仇立平. 回到马克思: 对中国社会分层研究的反思[J]. 社会, 2006, (4).
- [12] 社论: 迅速抽调大批优秀干部增强工业战线 [N]. 人民日报, 1953-11-22 (1).
- [13] 沈原. 社会转型与工人阶级的再形成[J]. 社会学研究, 2006, (2).
- [14] 维弗雷多·帕累托. 精英的兴衰[M]. 上海: 上海人民出版社, 2003.
- [15] 徐湘林. 后毛时代的精英转换和依附性技术官僚的兴起 [J]. 战略与管理 2001, (6).
- [16] YT 制造厂厂志总编辑室. YT 厂志 (第一卷) [M]. 内部发行, 1985.
- [17] 中共中央党史研究室. 中国共产党历史 (第一卷) [M]. 北京: 中共党史出版社, 2011.
- [18] 中共中央党史研究室. 中国共产党历史 (第二卷) [M]. 北京: 中共党史出版社, 2011.